DOCUMENT: 830-212/031

5TH ANNUAL CONFERENCE OF FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL MINISTERS RESPONSIBLE FOR THE STATUS OF WOMEN

# Immigrant & Visible Minority Women in Ontario Employment Issues

Ontario

Fairmont Hot Springs, B.C.
June 4-6, 1986

# INDEX

Page

I. INTRODUCTION ..... 1

II. ISSUE ..... 2

i. Immigrant Women ..... 2
ii. Visible Minority Women ..... 2

III. PROFILE ..... 3

i. Immigrant Women ..... 3
ii. Visible Minority Women ..... 4

IV. BARRIERS ..... 5

1. Occupational Segregation ..... 5
2. Employment Equity ..... 6
3. Language and Training Programs ..... 7
   a) Language ..... 7
   b) Training ..... 10
4. Information ..... 11
5. Recognition of Qualifications/Certification ..... 12
6. Childcare ..... 13
7. Human Rights ..... 13

CONCLUSION ..... 14

BIBLIOGRAPHY ..... 15

## I. INTRODUCTION

The acknowledgement by Canadian governments and indeed by Canadian society in general, of the need to address women's issues through specifically designed programs and policies, has been a relatively recent development. However, through a combination of persistent persuasion and legislation, of voluntary and mandatory programs, womens' issues are now addressed in almost all areas which are of importance to the advancement of women as equal partners in Canadian society in both the private and public sectors. This is not to say that there is still not opposition to the development of programs designed to assist or promote women, or that discrimination no longer exists. It is, however, generally accepted that women's issues are not going to diminish in importance and that these issues must be factored into almost any policy or program development. With this achievement, it is felt, at least in the province of Ontario, that it is now time to move from an exclusive focus on women in general, to addressing the particular needs of immigrant and visible minority women who confront the double jeopardy of sexual and racial/ethnic discrimination.

This paper will focus on some particular issues related to two special needs womens' groups -- namely immigrant and visible minority women.

In attempting to select the best approach to highlighting the concerns and issues faced by immigrant and visible minority women, there were a number of factors to be considered:

- whether to address all problem areas (eg. health, labour-related, education, legal)
- to focus on one area and use that area to highlight the main issues
- to simply address the issues faced by these two groups or to suggest an action plan to be worked out by various levels of government to provide solutions.

While not wishing to diminish issues relating to health and education, it was decided for purposes of this paper, to concentrate on the economic and employment related issues.

As a result, this paper will focus on that range of issues faced by these two groups in the employment area. The employment area was chosen because it illustrates effectively and completely the range of issues faced by the two groups.

## II. ISSUE

Having selected employment for immigrant and visible minority women as the focus for the paper, the challenge then becomes to identify the areas of commonality and those where significant or small differences occur.

Immigrant women do include a visible minority component. This has been especially the case in the most recent decade of immigration in which the Caribbean, Guyana and Asia have become a major source of immigrant women to Ontario.

In addition, it is significant that many visible minority women are Canadian citizens who have been born and educated here. The problems they confront as women and as racial minorities differ in some respects from those faced by immigrant women.

### i) Immigrant Women

The profile of Canadian immigration has changed significantly from being predominantly of U.K. and European origin to one in which immigrants now come from the Caribbean, southern Europe and Asia.

As a result of this change in immigration patterns traditional women's employment issues of:

- access to well paid jobs
- pay equity
- childcare
- training
- compensation for housework etc,

are often exacerbated by barriers of:

- language
- racial prejudice
- cultural differences.

### ii) Visible Minority Women

While it is often the case that immigrant women may also be of a visible minority group, this is not necessarily always true. A second and third generation visible minority woman may continue to face problems of racial discrimination. This discrimination, moreover, is often expressed on two levels:

- overt, based on prejudice or bias
- systemic, which is impersonal or institutional

The former type of discrimination can be illustrated by examining the results of research into hiring practices in Toronto which have found that white applicants had three times the opportunity of being offered employment as black applicants (Henry and Ginsberg 1985). The latter, systemic type is harder to pinpoint, but is apparent in requirements for 'Canadian experience' or knowledge of English when such requirements may be unrelated to the performance of a particular job. As a result, the central issues for visible minority women as they relate to full and equal participation in the Canadian labour force, are overlayed with barriers of racial and sexual discrimination.

This paper will discuss the barriers to full and equal employment, and indeed barriers to entry into the labour force, experienced by the two groups of women. We will attempt to indicate those cases in which the issue or the barrier is similarly experienced, and those cases in which there is a significant or subtle difference.

## III PROFILE

Before addressing the various barriers, it is important to attempt to profile the two women's groups discussed in the paper.

It should be noted, however, that there is relatively little data available on either immigrant or visible minority women and the special problems facing them as a result of their status and condition within Canadian society.

However, as a result of the growing concern felt by governments in Canada at all levels, and particularly by the Ontario government since immigrant settlement patterns have shown the majority of immigrants finally choose to settle in Ontario, more studies are being done on problems faced by the immigrant in general, and by particular groups of immigrants such as refugees and immigrant women.

The Ontario Ministry of Citizenship and Culture has developed an Ethnocultural Data Base which contains detailed cross-tabulations of ethnocultural characteristics by demographic and socio-economic characteristics, through which it will be possible to chart some of the major trends which can now only be guessed at or concluded. Many of the figures used in this paper are from this Data Base which is composed of profile studies on immigrant women in Ontario.[1]

### i) Immigrant Women

The 1981 Census revealed that approximately 963,000 immigrant women were living in Ontario, representing 53% of all immigrant women in Canada. (MCC 1986:3)

---

1 1986, Ethnocultural Data Base Materials: Series III Special Report No. 4 A Profile of Immigrant Women in Ontario. Ontario Ministry of Citizenship and Culture (ref. MCC. 1986)

The years between 1971-81 saw a change in the immigration pattern so that the British Isles, which accounted for 1/3 of the total number of women immigrating prior to 1971, accounted for only 13.8% in the 1971-81 period. In the 1971-81 period, the Caribbean and Guyana accounted for the major source of immigrant women (16.8%). The 1971-81 period saw fewer numbers of immigrants from most European sources, except Portugal, and an increase in numbers from Asia, particularly India and the Philippines (MCC 1986:6-11)

The Ontario Ministry of Citizenship and Culture's statistics show that of a total of 243,545 immigrant women entering the Province between 1971-81, 56% settled in Toronto. (MCC 1986:12).

### ii) Visible Minority Women

At their 1983 Ontario conference, visible minority women defined themselves as non-white, ethnic minorities in the context of a predominantly white society (Ontario Women's Directorate et al 1983). In Ontario, when we refer to visible/racial minority groups, we generally refer to a group of people that are visibly different from the dominant group, fewer in number, and with little or no access to social, economic, political or religious power within our society.

The visible minority population represents 5% of the total Ontario population.[2] Chinese women constitute the largest proportion of visible minority women in Ontario at 25% followed by Black and Native women at 18% each. About three-quarters of visible minority women in Ontario live in the Toronto area. These include Black, South Asian, Indonesian, Filipino, Korean, Chinese and Japanese. Visible minority women constitute 10% of the total population in the Toronto area. (Women's Bureau 1983).

---

2 Immigrant women who are not considered "visible minorities" but suffer similar degrees of discrimination have begun to work together with visible minority women. They feel that in many situations they confront the same problems as visible minorities. For example some Portuguese women may suffer discrimination that is not unlike that suffered by a "visible minority."

## IV. BARRIERS

The following issues will be discussed as they relate to immigrant and visible minority women:

- occupational segregation
- access to language and training programs
- access to information
- recognition of qualifications (certification)
- childcare

While many of these issues can also be discussed in the context of visible minority women, issues of more pertinence as identified at 1983 conference to this group include,

- employment equity
- human rights

### 1. Occupational Segregation

While the issue of labour force segregation is common to all Canadian women, the situation of immigrant women is characterized by their location at the top and bottom ends of the labour market. In the Ontario professional/technical sector, a slightly larger proportion of jobs are held by immigrant women (21.7%) than by non-immigrant women (25.3%). (MCC 1986:40). This is partly due to the immigration selection process which chooses women with this type of training and experience. (Seydegart and Spears 1985: 44). However, a disproportionate number of immigrant women are located in the lowest paying sectors of the Canadian labour force where they outnumber non-immigrant women by three to one (ibid).

At the core of most employment issues affecting immigrant women in Canada - ghettoization, low wages, inaccessibility of training, and deprofessionalization, (under or non utilization of professional qualifications) there is often the assumption that immigrant women accept and deserve to stay at the bottom of the employment totem pole because of their low educational status. Although immigrant women constitute nearly one quarter of Ontario's population (4% are women of colour) current affirmative action programs which address sex and equality do not deal explicitly with the issue of race and ethnic origins. In addition, employers are now beginning to ask that visible minorities be included in affirmative action plans that previously targetted only women.

In Ontario there is a striking concentration of some groups of immigrant women, particularly those who do not speak English (ie. principally Portuguese, Italian, Latin American and Chinese) in the "processing", product packaging and service occupations, which are characterized by low pay and poor working conditions.

Immigrant women comprise 15% of the total workforce in processing and manufacturing whereas non-immigrant women represent only 6% of this job sector.

The employment patterns of immigrant women in Ontario are also characterized by an occupational segregation based upon their geographical origins, so that:

- 36.5% of women from North and Central America and 31.1% of women from South East Asia are located in the managerial, administrative, professional and scientific job categories, whereas 7.8% of women from Southern Europe and 13.7% of women from South America are located in these categories of employment.

- 60% of women from Southern Europe and South America are located in processing, manufacturing and service occupations

- Women from Africa, the British Isles, the Caribbean and Guyana have high percentages in the clerical and related occupations. (MCC 1986: 39).

The incomes of women in Ontario of different origins shows a similar pattern to the above:

- the lowest average employment income is earned by women from South America ($7,431) followed by women from Southern Europe ($8,262)

- the highest average employment income is earned by women from Central Europe ($10,331) and South East Asia ($10,017) (MCC 1986:43)

Many immigrant women who settle in Ontario have high levels of education. Yet their incomes are not commensurate:

- the highest incomes of women with university educations are found among those from Eastern Europe ($16,594) and the British Isles ($16,495)

- the lowest incomes of women with university educations are received by women from South Asia ($12,210) and South America ($10,798)
(ibid)

## 2. Employment Equity

Visible minority women, consider employment equity to be a major priority because of its potential to eliminate overt and systemic discrimination. The solution sought is two-pronged:

- need for equal opportunity to allow visible minority women to seek and find employment which utilizes their educational skills and experience

- demand for equal pay for jobs which require similar effort and skills as those of men and non-visible minority women.

A 1981 study, on job segregation in Metropolitan Toronto found that women of West Indian origin earned $6,000 less than "majority Canadian" women and $3,000 less than the women of Portuguese origin. When education and factors such as language and work experience were taken into account, visible minority women earned less by several thousand dollars. (Reitz et al 1981: 14).

A number of reports such as Immigrant Women in Canada, A Right to Recognition (1981), Equality Now (1984), the Royal Commission Report, Equality in Employment (1984) and Beyond Dialogue (1985) have all recommended employment equity programs for visible minorities and others. The Royal Commission report, which was partially implemented in 1985, extends employment equity policy to visible minorities in Crown corporations, federally regulated employers and federal contractors. As of April 1986 at its third reading, no enforcement clauses had been included in Bill C-62 as article 33-2 of the Canadian Human Rights Code is said to empower the Canadian Human Rights Commission with the ability to initiate complaints regarding employment equity.

Visible minority women are also demanding that affirmative action programs be mandatory as voluntary programs have to date had little impact on changing the overall position of women.[3] The Ontario Human Rights Code Section 13 - (1) and the Charter of Rights and Freedoms Section 15 - (2) make specific provisions for programs such as affirmative action and employment equity. The Ontario provision permits:

"The implementation of a special program designed to relieve hardship for economically disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity."

## 3. Language & Training Programs

### a) Language

There is an unquestionable relationship between the employment status of immigrant women and their ability to speak English. Without fluency in French or English, they face the prospect of having

---

3 Ontario Women's Directorate, Ontario Human Rights Commission and Race Relations Division. Proceedings of the Visible Minority Women Conference on Racism, Sexism and Work. 1983 and Coalition of Visible Minority Women. A brief to the Hon. Ian Scott Attorney General Province of Ontario January 27, 1986.

to take "dead-end" employment in domestic work, piecework, assembly work and janitorial work.

The proportion of immigrant women unable to speak English or French well enough to conduct a conversation varies from 1.2% of early immigrants (pre 1946) to 14.0% for the most recent immigrants (1971 - 1981) (MCC 1986:25).

Those immigrants who do not speak English are forced to rely on relatives and friends for assistance in securing employment. The limitations contained therein are obvious. In addition they are unable to express their need for better working conditions and remain confined to cheap labour ghettoes. As a result, there is also an identified need to include discussion on race relations issues in English as a Second Language and English in the Workplace training.

In their consultations across Canada, Seydegart and Spears identified 3 groups of immigrant women who would benefit from language instruction in French or English:

1. Recent immigrants who have no knowledge of English or French.

2. Immigrants who have been in Canada many years without learning the language and who now have life patterns which make it difficult for them to acquire a new language.

3. Immigrants who speak a dialect of English or French other than standard Canadian English or French.

At present through a federally sponsored program, a fulltime, six month language training course with a training allowance is available to those who:

- are "destined for the labour market",
- require English or French to find "suitable" employment, and
- are independent immigrants.

Successive briefs from immigrant women's group, conference proceedings and reports on the special needs of immigrant women have identified what are perceived to be problems with the federal programs. Many immigrant women do not pass the three hurdles mentioned above. In the first place, it is felt that for instance, Canada Employment Centres counsellors make decisions which often have the effect of excluding a woman with children from working outside of the home. Second, because many immigrant women have low levels of education, employment counsellors may decide that "suitable" employment for these women is located in job sectors where knowledge of English or French is unnecessary. In many cases, a woman may not know that she should discuss with or inform the counsellor of her personal goals. Third, while sponsored female immigrants may be eligible for language training, they are not eligible for a training allowance or a travel allowance.

or inform the counsellor of her personal goals. Third, while sponsored female immigrants may be eligible for language training, they are not eligible for a training allowance or a travel allowance.

The majority of new immigrants now fall into the sponsored category.[4] This is significant because even if they are allowed to enter a program, they cannot afford to do so without a training allowance. The cost of transportation and child care which is not included in the allowance is also a burden to immigrants.

In addition, the training allowance itself is below the welfare level and is therefore inadequate, especially in urban centres such as Toronto, where housing consumes the major portion of a low income. While part-time language courses are available in many communities, most immigrant women must begin to work full time soon after their arrival and find the double burden of housework and wage work prevent their attendance at these courses.

English-in-the-Workplace Programs (EWP) have as their purpose the improvement of communications in multicultured workplaces. There has been a determined effort in some quarters to move the emphasis away from traditional ESL at the workplace to a new EWP approach which places responsibility on the employer as well as on the employee to address issues of communication at the workplace. EWP courses are now being made increasingly available for both workers and supervisory staff within multicultural workplaces, but it is a program which is still being developed.

The purpose of EWP is threefold:

1. to assist organizations to respond to a changing workforce and to make adjustments in procedures and policies.

2. to enable immigrant workers to participate more fully at work.

3. to enable supervisors to communicate more effectively with immigrant workers.

---

4 In 1983, 55% of immigrants to Canada were sponsored and 66% of those sponsored immigrants were women. (Immigration Statistics 1983, Seydegart & Spears 1985)

**b) Training**

Immigrant and many visible minority women are among the groups of workers most affected by changes in the labour market. Adaptations to changes in the workplace as a result of the constant technological innovation of the 1980's has had a major impact on the "secondary" labour force, of whom immigrant and visible minority women form a part. In addition, the potential impact of the introduction of free trade upon these groups of women may be significant. A large proportion of these women work in the textile industry in Ontario. If free trade is introduced, it is likely that most of these women will need to be retrained.

A lack of fluency in English or French combined with a limited education and sponsored status, prevents many immigrant women from participating in the skill training with allowance programs offered by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC). In this regard, there are a number of concerns which immigrant and visible minority women's groups in Ontario have raised regarding the new Canadian Jobs Strategy (CJS) of CEIC:

i) There is an over-reliance by government on employers to provide on-the-job training. Instead there should be a focus on training by non-profit community-based groups where there are more support services and less biased teaching methods.

ii) Training allowances in CJS programs are less than the minimum wage and therefore are inadequate to meet the financial needs of a woman.

iii) There is not a specific focus under CJS for training women in non-traditional fields, which is vital, as new technology eliminates traditionally female jobs.

iv) The "re-entry" CJS definition requires women to have been at home for 3 years. Immigrant women cannot afford to be unemployed for this length of time and may take low paying, low-status jobs rather than waiting out that 3 year period unemployed.

v) More emphasis on job creation as a follow-up to job training is a necessity.

vi) There are few developmental funds available for the establishment of community-based training programs.

vii) Job Development training requires that adults be unemployed 24 out of the last 30 weeks. This effectively denies access to training for immigrant women who cannot be out of work for lengthy periods.

viii) There is presently no method to ensure quality of training under the CJS.

ix) The establishment of local advisory councils will decentralize decision making and may make it difficult for local women's training groups to be represented.

Aside from the above specific concerns regarding CJS, immigrant women confront other more generalized barriers to access to training:

- information about training programs often does not reach immigrant women,
- it is felt that immigrant women are often steered away from training programs both by Canadian Employment Centre counsellors and their own community contacts,
- many skills training programs do not provide child care, thus limiting the participation of many immigrant women,
- lack of focus on non-traditional occupational training, and
- inadequate support for special bridging programs that in the past have successfully provided necessary orientation to the demands of the changing, highly technical labour market.

## 4. Information

One of the key factors forcing immigrant and often visible minority women into a disadvantaged position in Canadian society is the difficulty they confront in accessing information concerning labour laws, human rights, education, employment opportunities and related services. Immigrant women seeking employment are dependent upon an immigrant services counsellor, or as is frequently the case, the hearsay of their acquaintances.

Canada Employment Centres often do not provide services in a third language (e.g. Italian or Portuguese in Toronto). In addition, ethnic agencies which do provide information in third languages suffer from understaffing due to lack of funding. In many cases their staff are undertrained and sometimes insensitive to women's needs.

While the Race Relations Division of the Ontario Human Rights Commission is involved in a number of public education activities with racial and ethnic communities whose object is to:

- disseminate information about Human Rights legislation, outlining the assistance it can offer to visible minorities in the area of employment, housing, services, etc.; and

- identify major issues/concerns that members of a particular racial or ethnic community may have and to develop strategies to deal with those issues,

the problem of access is still cited.

In addition, because of the particular situation of many immigrant and visible minority women, it is felt that specialized information should be developed for them containing listings of

- training programs of short duration
- community outreach programs
- literacy and language training.

## 5. Recognition of Qualifications/Certification

It is generally recognized that the issue of certification is one which requires extensive study. While the problem is one which is keenly felt by many immigrant women, visible minority women feel their problem is exacerbated by discrimination based on ethnicity or race. While complaints could be dealt with through the Ontario Human Rights Commission, it is generally felt this is not the most effective way with which to deal with the problem.

Overall, there is a large proportion of immigrant women who are less well educated on average than Canadian born women: 33% of immigrant women in Ontario have less than a grade 9 education versus 17% of Canadian born women. However, 6% of immigrant women in Ontario have a university education - the highest educated originating in South Asia and South East Asia (MCC 1986:35).

Whereas, on the one hand, an inability to speak English and lack of education may relegate immigrant women to the lower end of the labour market, on the other hand, higher levels of education and language fluency may not have the opposite effect. Many immigrants who are accepted by Canada Immigration for their education and skills find that employers mistrust foreign qualifications. In addition, the professional organizations entrusted with legislated rights to grant accreditation of non-Canadian credentials, underestimate training from non-Western countries and create barriers to entry into professional occupations.

Newcomers who lack Canadian experience or an "equivalent" standard of education may be forced into manual or entrance level professional

jobs. This dampens their process of integration and in some cases creates permanent barriers to their occupational mobility.

It was also found that a lack of "Canadian experience" was often cited as an excuse for not hiring visible minority or immigrant women, and even when a woman might be accepted into Canada because of her qualifications, those same qualifications were not considered the equivalent of Canadian experience.

## 6. Child Care

The lack of affordable childcare in the community and at educational institutions offering training and language programs, make the participation of women in these programs difficult. Although 33% of immigrant women in Ontario have no children, the average immigrant woman has a slightly larger family than the Canadian born family. The high participation rate of immigrant women in the labour market and their low average earnings have made affordable childcare a major employment issue for immigrant and visible minority women, as it is for Canadian women generally.

## 7. Human Rights

Studies show that in 1983, one-third of all complaints to the Canadian Human Rights Commissions (CHRC) were based on race, colour and national/ethnic origin. In addition 57% of complaints regarding harassment were on these grounds. However, these statistics may not be an adequate reflection of the true extent of the problem since visible minority women have consistently asserted that they do not regard the federal or provincial human rights commissions as a viable means of redress, and claim that there seems to be a general sense of disinterest in their situation.

While this problem is not exclusively related to employment, it is frequently cited by visible minority women as being an additional and serious barrier with which they must contend in achieving their employment goals.

## CONCLUSION

This paper sets out what are considered to be the major barriers to employment for immigrant and visible minority women.

In highlighting these problem areas, the intention is to focus attention on the very real and special needs of these groups of women which will have to be addressed by governments at all levels, by the private sector, and by society as a whole.

Strategies for solutions are being developed at various levels and in a number of areas.

A concerted effort is required to study the issue fully and completely, in cooperation with the groups involved, and then to work out a coordinated and integrated strategy or framework within which the solutions can be found.

Piecemeal and individual solutions or programs can help but are ultimately only band-aid. A comprehensive approach is needed if the issue is to be effectively dealt with.

However, such an approach would have to deal with the issue of settlement patterns of Canada's immigrant communities which have tended to concentrate in Ontario and Quebec and to a lesser but significant extent in British Columbia. In addition, there are other problems not raised directly in this paper having to do with health, legal and social issues, but which are related and no less pertinent.

It is recommended, therefore, that each province develop a strategy for dealing with the special needs and issues of their immigrant and visible minority women populations, and that a meeting with the federal minister responsible be held to discuss specific fiscal and program measures which could be implemented to address these issues. Ontario, for its part, will deal specifically with the area of certification/recognition of qualifications, and will report back to the next meeting of Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Women's Issues on this matter.

## BIBLIOGRAPHY


1984 Abella, Rosalie, Equality in Employment, A Royal Commission Report, Supply and Services Canada, Ottawa.

1979 Advisory Council on Multiculturalism, et. al., Report of Joint Task Force on Immigrant Women, Ministry of Culture and Recreation, Ontario.

1979 Arnopoulos, Sheila McLeod, The Problems of Immigrant Women in the Canadian Labour Force, Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa.

1986 Association for Community-Based Training and Education for Women (ACTEW). Effect of the New Canadian Job Strategy on Women: A Brief to the Federal Minister of Employment and Immigration, The Honourable Flora MacDonald, February, 1986.

1985 Billingsley, Brenden and Leon Musynski (sp.) No Discrimination Here: Toronto Employers and the Multiracial Workforce. Social Planning Council of Metropolitan Toronto and the Urban Alliance on Race Relations.

1984 Boyd, Monica, "At a Disadvantage; the Occupational Attainments of Foreign Born Women in Canada", International Migration Review, Winter.

1985 Brief from Immigrant and Visible Minority Women. Unpublished. Presented to Federal Ministers June 3, 1985.

1981 Canada, Multiculuralism Directorate, Department of the Secretary of State. The Immigrant Women in Canada: A Right to Recognition Part 1: Report of the Proceedings of the Conference, Toronto, Ontario, March 20-22, 1981. Ottawa Minister of Supply and Services Canada Cat. 20. C: 96-15/1981-1.

1981 Canada, Multiculturalism Directorate, Department of the Secretary of State. The Immigrant Women in Canada: A Right to Recognition Part II: Report of the Proceedings of the Conference, Toronto, Ontario, March 20-22, 1981. Ottawa Minister of Supply and Services Canada Cat. 20. C: 96-15/1982-2.

1984 Canada. House of Commons. Equality Now. Report of the Special Committee on Visible Minorities in Canadian Society. Hull, Quebec: Canadian Government Publishing Centre. Minister of Supply and Services Canada, 1984.

1985 City of Toronto. Task Force on Contract Compliance.

1986 Coalition of Visible Minority Women. Brief to Ian Scott, Attorney General, Province of Ontario, January 27, 1986.

1981 Cohen, Leah. A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations. Ministry of Supply and Services, Canada, Ottawa.

1982 The Canadian Charter of Rights and Freedoms

1983 Employment and Immigration Canada, A Discussion paper on a New Framework for Immigrant Language Training. Canada Employment and Immigration, Ottawa.

1984 Employment and Immigration Canada. Aide-Memoire, Ontario Region.

1984 Employment and Immigration Canada. Background Paper on Future Immigration Levels, Ministry of Supply and Services, Ottawa.

1985 Employment and Immigration, Canada. Immigration Statistics, 1983. Ministry of Supply and Services, Canada.

1985 Frances, Henry and Effie Ginzberg. Who Gets the Work: A Test of Racial Discrimination in Employment. Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

1984 Government of Canada, Response of the Government of Canada to "Equality Now, The Report of the Special Parliamentary Committee on Visible Minorities in Canada Society", Ministry of Supply and Services. Ottawa.

1986 Government of Canada. Towards Equality. Ministry of Supply and Services, Canada.

1983 Intercede. Implementation of the Special Policy on Foreign Domestic Workers. A brief to the Minister of Employment and Immigration Canada.

1981 Jain, Harish Race and Sex Discrimination in the Workplace: An Analysis of Theory, Research and Public policy in Canada. Affirmative Action Directorate Canada Employment and Immigration Commission. Ottawa.

1979 Janke, Bunder and Yaron, Ronny. A Report on Conditions in the Labour Market and Training Opportunities for Non-English Speaking Immigrant Women in Metro Toronto. Working Women Community Centre Toronto.

1985 Livingstone, C. and Richardson, K. The Needs of Community-Based Training Programs for Women in Metro Toronto: Some Recommendations. Submitted to The Association of Community-Based Training and Education for Women (ACTEW)

1985 National Action Committee on the Status of Women. Brief on the Canadian Jobs Strategy. September, 1986.

1986 Ontario Ministry of Citizenship and Culture. Ethnocultural Database Materials Series III. Special Report Number 4. A profile of Immigrant Women in Ontario, 1981. Commissioned from the Housing, Family and Social Statistics Division. Statistics Canada.

1981 Ontario Human Rights Code.

1979 Ontario Ministry of Labour. Problems of Immigrant Women, Past and Present, Ontario Ministry of Labour, Toronto.

1980 Ontario Status of Women Council, Employment Strategies for Women in the 1980's, Toronto.

1983 Ontario Women's Directorate, Ontario Human Rights Commission, Race Relations Division. The Proceedings of: The Visible Minority Woman Conference on Racisim, Sexism and Work. September 30 - October 2, 1983. Toronto.

1981 Reitz J., L. Calzavara and D. Dasko, Ethnic Inequality and Segregation in Jobs Toronto Centre for Urban and Community Studies. University of Toronto.

1985 Report of the Parliamentary Committee on Equality rights. Equality for All. Supply and Services, Canada.

1983 Secretary of State. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: Report of Canada. Ottawa.

1985 Seydegart, K. and G. Spears, Beyond Dialogue: Immigrant Women in Canada, 1985-1990. A Plan for Action arising from a National Consultation Commissioned by Multiculturalism Canada, Erin Research Inc.

1981 Statistics Canada Census Data.

1984 Statistics Canada. Canada's Immigrants, Ministry of Supply and Services, Ottawa.

1983 Task Force on Service to the Public, Index to Federal Programs and Services, 1983, Minister of Supply and Services.

1981 Task Force on Labour Market Development, Labour Market Development in the 1980's, Supply and Services, Canada.

1983 Women's Bureau. Ontario Women's Directorate. Statistical Profile of Visible Minorities in Ontario. Based on 1981 Census.

DOCUMENT : 830-212/031

Traduction du Secrétariat

5e CONFÉRENCE ANNUELLE FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE
DES MINISTRES RESPONSABLES DE LA CONDITION FÉMININE

# Les immigrantes et les femmes faisant partie de minorités visibles en Ontario
## L'emploi

Ontario

Fairmont Hot Springs (C.-B.)
Du 4 au 6 juin 1986

# LES IMMIGRANTES ET LES FEMMES FAISANT PARTIE DE MINORITÉS VISIBLES EN ONTARIO

## L'EMPLOI

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE DE L'ONTARIO

MAI 1986

## TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION

II. OBJET

i. Les immigrantes
ii. Les femmes appartenant à des minorités visibles

III. CARACTÉRISTIQUES

i. Les immigrantes
ii. Les femmes appartenant à des minorités visibles

IV. LES OBSTACLES

1. La ségrégation professionnelle
2. L'équité d'emploi
3. Les cours de langue et les programmes de formation
   a) Les cours de langue
   b) La formation
4. L'information
5. La reconnaissance des compétences et l'accréditation
6. La garde des enfants
7. Les droits de la personne

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

## I. INTRODUCTION

Ce n'est que depuis peu que les gouvernements et la société en général au Canada reconnaissent la nécessité de traiter des problèmes touchant les femmes au moyen de programmes et de politiques spécialement conçus à leur intention. Aujourd'hui, grâce à une série de mesures incitatives et législatives et de programmes volontaires et obligatoires, les questions qui préoccupent les femmes sont traitées dans le cadre de presque tous les secteurs où leurs progrès en tant que partenaires égales au sein de la société canadienne aussi bien dans les secteurs privé et public sont importants. Il serait cependant faux de dire que plus rien ne s'oppose à la mise en oeuvre de programmes conçus pour aider ou promouvoir les femmes, ou que toute discrimination a disparu, mais il est généralement reconnu que les questions préoccupant les femmes ne vont pas diminuer en importance et qu'il faudra en tenir compte dans l'élaboration de plus ou moins chaque politique ou programme. Ayant franchi cette étape, on estime, du moins en Ontario, qu'il est temps de situer le débat au-delà des problèmes des femmes en général et de traiter des besoins particuliers des immigrantes et des femmes faisant partie de minorités visibles qui font face au double fléau de la discrimination sexuelle et raciale/ethnique.

Le présent document porte sur certaines questions particulières touchant deux groupes de femmes ayant des besoins spéciaux -- soit les immigrantes et les femmes faisant partie de minorités visibles.

Un certain nombre de questions ont dû être posées avant de pouvoir choisir la meilleure façon de faire valoir les préoccupations et les problèmes auxquels sont confrontés ces deux groupes de femmes : fallait-il

- aborder tous les secteurs où se manifestent des problèmes (p. ex., santé, marché du travail, éducation, problèmes juridiques)?
- faire porter le débat sur un seul secteur et s'en servir pour exposer les principaux problèmes?
- simplement traiter des problèmes auxquels font face ces deux groupes, ou préconiser un plan d'action pouvant être mis en oeuvre par divers paliers de gouvernement afin de trouver des solutions?

Loin de vouloir minimiser l'importance des problèmes liés à la santé et à l'éducation, nous avons convenu, aux fins de ce document, de nous en tenir aux questions touchant l'économie et l'emploi.

L'essentiel du présent document portera donc sur l'ensemble des problèmes auxquels sont confrontés ces deux groupes dans le secteur de l'emploi. Ce secteur a été choisi parce qu'il illustre efficacement et entièrement la gamme des problèmes touchant les deux groupes.

## II. OBJET

Une fois le thème du document arrêté, soit celui des problèmes liés à l'emploi auxquels se heurtent les immigrantes et les femmes faisant partie de minorités visibles, il reste alors à définir les similitudes et les divergences, petites ou grandes, des problèmes des deux groupes.

Le groupe des immigrantes comporte des minorités visibles. Ce phénomène s'est manifesté particulièrement durant la dernière décennie, alors que où l'un des plus grands contingents d'immigrantes en Ontario est provenu des Caraïbes, de la Guyane et de l'Asie.

Il est en outre important de souligner que bon nombre de femmes membres de minorités visibles sont des citoyennes canadiennes nées et éduquées ici. Les problèmes auxquels elles se heurtent en tant que femmes et en tant que membres de minorités raciales diffèrent à certains égards de ceux auxquels font face les immigrantes.

### i) Les immigrantes

Les caractéristiques de l'immigration canadienne ont évolué sensiblement. Autrefois d'origine principalement britannique et européenne, les immigrants arrivent maintenant de la région des Caraïbes, des pays du sud de l'Europe et de l'Asie.

En raison de cette évolution de l'immigration, les problèmes traditionnels des femmes en matière d'emploi, tels :

- l'accès à des emplois bien rémunérés,
- l'équité salariale,
- la garde des enfants,
- la formation, et
- la rémunération des travaux ménagers, etc.,

sont souvent aggravés par des obstacles comme :

- la langue,
- les préjugés raciaux, et
- les différences culturelles.

### ii) Les femmes appartenant à des minorités visibles

Bien qu'il arrive souvent que des immigrantes fassent partie de minorités visibles, tel n'est pas nécessairement toujours le cas. En effet, les descendantes d'une deuxième ou troisième génération de familles appartenant à des minorités visibles connaissent parfois encore des problèmes de discrimination raciale. Cette discrimination se situe en outre souvent à deux niveaux :

- une discrimination manifeste, fondée sur des préjugés ou des opinions préconçues, et
- une discrimination systémique, c'est-à-dire impersonnelle ou institutionnelle.

Le premier type de discrimination se révèle à l'examen des résultats de recherches qui ont été effectuées sur les pratiques d'emploi à Toronto, où il s'est avéré que les blancs qui faisaient des demandes d'emploi avaient trois fois plus de chances de se voir offrir un poste que leurs homologues noirs (Henry and Ginsberg 1985). Le deuxième type, la discrimination systémique, est plus difficile à cerner, mais se manifeste dans les critères de recrutement, c'est-à-dire lorsqu'on exige une "expérience canadienne" ou une connaissance de l'anglais même lorsque ces conditions ne sont pas liées à l'exécution d'une tâche particulière. Conséquemment, pour les femmes appartenant à des minorités visibles, les obstacles à leur participation égale et entière à la population active canadienne sont amplifiées par l'existence d'une discrimination raciale et sexuelle.

Ce document examine les obstacles au plein emploi et à l'égalité d'emploi, ainsi que les obstacles à l'accès à la population active, auxquels se heurtent les deux groupes de femmes. Nous tenterons d'indiquer les cas où les deux groupes font face aux mêmes problèmes ou obstacles, et les cas où il existe une différence sensible ou subtile.

## III. CARACTÉRISTIQUES

Avant de traiter des divers obstacles, il importe de définir les caractéristiques des deux groupes de femmes étudiés dans ce document.

Il faut toutefois souligner qu'il existe relativement peu de données sur les immigrantes ou sur les femmes appartenant à des minorités visibles, ou même sur les problèmes spéciaux auxquels elles se heurtent en raison de leur statut et de leur condition au sein de la société canadienne.

Néanmoins, depuis que les divers paliers de gouvernement au Canada se préoccupent de plus en plus de cette question, surtout en Ontario vu que les données sur l'établissement des immigrants révèlent que la majorité choisissent de s'installer pour de bon dans notre province, un nombre croissant d'études sont réalisées sur les problèmes auxquels font face les immigrants en général, et particulièrement les groupes d'immigrants tels les réfugiés et les immigrantes.

Le ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario a élaboré une base de données ethnoculturelles qui comporte des tableaux à double entrée sur les caractéristiques ethnoculturelles, en fonction de caractéristiques démographiques et socio-économiques, au moyen de laquelle il sera possible de représenter graphiquement certaines des tendances principales que nous pouvons tout juste discerner à l'heure actuelle. Bon nombre des chiffres utilisés dans ce document proviennent de cette base de données, qui comporte des études sur les caractéristiques des immigrantes en Ontario.[1]

**i) Les immigrantes**

Le recensement de 1981 révèle qu'environ 963 000 immigrantes vivaient en Ontario, soit 53 p. 100 de toutes les immigrantes du Canada. (Ministère des Affaires civiques et culturelles, 1986:3)

De 1971 à 1981, les caractéristiques de l'immigration ont évolué de telle manière que la proportion des immigrantes venues des Îles Britanniques est passée du tiers du nombre total d'immigrantes, avant 1971, à seulement 13,8 p. 100 entre 1971 et 1981. Au cours de cette décennie, les Caraïbes et la Guyane sont devenues la principale source d'immigrantes (16,8 p. 100), alors que de moins en moins d'immigrants arrivaient de la plupart des pays européens, sauf du Portugal, et qu'un nombre croissant arrivait d'Asie, principalement de l'Inde et des Philippines (MACC 1986:6-11)

Les statistiques du ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario révèlent que sur un total de 243 545 immigrantes arrivées dans la province entre 1971 et 1981, 56 p. 100 se sont établies à Toronto. (MACC 1986:12).

---

1 1986, Ethnocultural Data Base Materials: Series III Special Report No. 4 A Profile of Immigrant Women in Ontario. Ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario, (réf., MCC. 1986)

### ii) Les femmes appartenant à des minorités visibles

À leur conférence de 1983 tenue en Ontario, les femmes appartenant à des minorités visibles se sont définies comme étant des minorités ethniques non blanches vivant dans une société majoritairement blanche (Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et al., 1983). En Ontario, lorsque nous parlons de groupes minoritaires visibles/raciaux, nous songeons généralement à un groupe de personnes qui diffère visiblement du groupe dominant, qui est moins nombreux et qui a un accès limité, sinon aucun, au pouvoir social, économique, politique et religieux au sein de notre société.

Les minorités visibles représentent 5 p. 100 de la population totale de l'Ontario.[2] Les Chinoises constituent la plus grande proportion de femmes appartenant à des minorités visibles en Ontario, soit 25 p. 100, et sont suivies des Noires et des femmes autochtones, dans une proportion équivalente de 18 p. 100. Près des trois quarts des femmes appartenant à des minorités visibles en Ontario vivent à Toronto et dans les environs; elles sont noires, sud-asiatiques, indonésiennes, philippines, coréennes, chinoises et japonaises. Les femmes appartenant à des minorités visibles représentent 10 p. 100 de la population totale de la ville de Toronto et de ses environs (Bureau de la main-d'oeuvre féminine, 1983).

## IV. LES OBSTACLES

Les questions suivantes seront abordées dans la mesure où elles intéressent les immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles :

- la ségrégation professionnelle
- l'accès aux programmes de langue et de formation
- L'accès à l'information
- la reconnaissance des compétences (l'accréditation)
- la garde des enfants.

---

2 Les immigrantes qui ne sont pas considérées comme appartenant à des "minorités visibles" mais qui se heurtent au même genre de discrimination ont décidé de faire front commun avec les femmes appartenant à des minorités visibles. Elles estiment qu'elles font face, dans bien des cas, aux mêmes problèmes que ces dernières. Par exemple, certaines femmes d'origine portugaise sont parfois confrontées à des préjugés similaires à ceux auxquels se heurtent certaines "minorités visibles".

Bon nombre de ces questions pouvant également être examinées dans le cas des femmes appartenant à des minorités visibles, d'autres préoccupations touchant de plus près ce dernier groupe ont été définies comme suit à la conférence de 1983 :

- l'équité d'emploi
- les droits de la personne.

## 1. La ségrégation professionnelle

Bien que la ségrégation au sein du marché du travail soit un problème commun à toutes les Canadiennes, la situation des immigrantes se caractérise par le fait qu'elles se situent aux échelons supérieurs et inférieurs de la population active. En Ontario, le secteur professionel et technique comporte une proportion légèrement plus grande d'emplois occupés par des immigrantes (21,7 p. 100) que par des non-immigrantes (25,3 p. 100) (MACC 1986:40). Cette situation s'explique en partie par le processus de sélection des immigrants, qui permet de choisir des femmes possédant ce genre de formation et d'expérience (Seydegart et Spears 1985:44). On retrouve toutefois un nombre disproportionné d'immigrantes dans les secteurs les moins rémunérés de la main-d'oeuvre canadienne, où elles sont trois fois plus nombreuses que les non-immigrantes (ibid.).

Pour expliquer la source de la plupart des problèmes d'emploi auxquels les immigrantes font face au Canada - formation de ghettos, salaires peu élevés, inaccessibilité de la formation et déprofessionnalisation (c'est-à-dire sous-utilisation ou non-utilisation des compétences professionnelles), d'aucuns avancent l'hypothèse que ces femmes acceptent et méritent de demeurer au plus bas échelon de la main-d'oeuvre en raison de leur manque d'instruction. Bien que les immigrantes constituent près du quart de la population de l'Ontario (dont 4 p. 100 sont des femmes de couleur), les programmes d'action positive axés sur l'égalité des sexes n'abordent pas explicitement le problème des origines raciales et ethniques. En outre, les employeurs commencent à demander que les minorités visibles soient incluses dans les programmes d'action positive autrefois uniquement destinés aux femmes.

En Ontario, il est frappant de constater que certains groupes d'immigrantes, particulièrement celles qui ne parlent pas anglais (c.-à-d., surtout les Portugaises, les Italiennes, les Sud-américaines et les Chinoises), se retrouvent concentrés dans les industries de la transformation de matière premières et de l'emballage de produits et dans celle des services, emplois mal

rémunérés et offrant des conditions de travail médiocres.

Les immigrantes forment 15 p. 100 de la main-d'oeuvre totale dans les industries de la transformation et de la fabrication, alors que les non-immigrantes ne représentent que 6 p. 100 de ce secteur d'emploi.

Les caractéristiques d'emploi des immigrantes en Ontario révèlent également l'existence d'une ségrégation professionnelle fondée sur l'origine géographique, qui se résume comme suit :

- 36,5 p. 100 des femmes de l'Amérique du Nord et de l'Amérique centrale, et 31,1 p. 100 des femmes venant du Sud-est asiatique occupent des emplois dans les domaines de la gestion et de l'administration, et dans les catégories professionnelles et scientifiques, alors que seulement 7,8 p. 100 des femmes venant du sud de l'Europe et 13,7 p. 100 de femmes venant d'Amérique du Sud détiennent des emplois dans ces catégories.

- 60 p. 100 des femmes venant du sud de l'Europe et de l'Amérique du Sud occupent des emplois dans le domaine de la transformation, de la fabrication et des services.

- Les immigrantes venant d'Afrique, des Îles Britanniques, des Caraïbes et de la Guyane représentent un pourcentage élevé parmi les femmes occupant des emplois de bureau et autres emplois connexes (MACC 1986:39).

Les mêmes caractéristiques se répètent en ce qui concerne la rémunération des femmes de diverses origines ethniques en Ontario :

- Les revenus d'emploi moyens les plus bas sont ceux des femmes venant d'Amérique du Sud (7 431 $) et du sud de l'Europe (8 262 $).

- Les revenus d'emploi moyens les plus élevés sont ceux des femmes venant des pays d'Europe centrale (10 331 $) et du Sud-est asiatique (10 017 $) (MACC 1986:43).

Bien que bon nombre des immigrantes qui s'établissent en Ontario aient un niveau d'instruction élevé, leurs revenus sont loin d'y correspondre :

- Les femmes qui possèdent un diplôme universitaire et qui ont les revenus les plus élevés viennent de l'Europe de l'Est (16 594 $) et des Îles Britanniques (16 495 $).

- Les femmes qui possèdent un diplôme universitaire et qui ont les revenus les moins élevés viennent du sud de l'Asie (12 210 $) et de l'Amérique du Sud (10 798 $) (ibid.).

## 2. L'Équité d'emploi

Les femmes appartenant à des minorités visibles considèrent l'équité d'emploi comme une priorité majeure puisque c'est grâce à l'application de ce principe que la discrimination manifeste et la discrimination systémique pourront être éliminées. La solution envisagée comporte deux volets :

. L'égalité des chances, qui aidera les femmes appartenant à des minorités visibles à chercher et à trouver des emplois leur permettant de faire valoir leur instruction et leur expérience.

. L'égalité salariale pour des emplois nécessitant un effort et des compétences analogues à ceux fournis par les hommes et par les femmes n'appartenant pas à des minorités visibles.

Une étude effectuée en 1981 sur la ségrégation professionnelle dans la région métropolitaine de Toronto révèle que les femmes d'origine antillaise gagnaient 6 000 $ de moins que les Canadiennes "de la majorité" et 3 000 $ de moins que les femmes d'origine portugaise. Compte tenu de leur niveau d'instruction et de facteurs tels la langue et l'expérience professionnelle, les femmes appartenant à des minorités visibles gagnaient plusieurs milliers de dollars de moins (Reitz et al. 1981:14).

Un certain nombre de rapports comme Les immigrantes au Canada : le droit à la reconnaissance (1981), L'égalité ça presse! (1984), le Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi (1984) et Beyond Dialogue (1985) ont recommandé la création de programmes d'équité en matière d'emploi à l'intention des minorités visibles et autres minorités. Le Rapport de la Commission royale, dont les recommandations ont été partiellement mises en oeuvre en 1985, étend la portée de la politique d'équité en matière d'emploi aux minorités visibles travaillant au sein des sociétés d'État, chez les employeurs réglementés par des instances fédérales et chez les entrepreneurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. En avril 1986,

au moment de la troisième lecture du projet de loi C-62, aucune disposition exécutoire n'avait été ajoutée, étant donné, prétendait-on, que l'article 33-2 du Code canadien des droits de la personne confère à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de déposer des plaintes concernant l'équité en matière d'emploi.

Les femmes appartenant à des minorités visibles exigent également que les programmes d'action positive deviennent obligatoires puisque les programmes volontaires n'ont pas tellement réussi jusqu'à maintenant à changer la situation des femmes en général.[3] L'article 13-(1) du Code ontarien des droits de la personne et l'article 15-(2) de la Charte des droits et libertés permettent explicitement d'établir des programmes d'action positive et d'équité en matière d'emploi. La disposition de la charte ontarienne autorise la mise en oeuvre d'un programme spécialement conçu pour atténuer les conditions difficiles dans lesquelles se trouvent des personnes ou des groupes économiquement défavorisés en vue de leur offrir ou de tenter de leur offrir l'égalité des chances.

## 3. Les cours de langue et les programmes de formation

### a) Les cours de langue

Il existe un lien indiscutable entre les conditions d'emploi des immigrantes et leur connaissance de l'anglais parlé. À défaut de posséder une connaissance suffisante de l'anglais ou du français, elles se voient obligées d'accepter des emplois n'offrant aucune perspective de carrière tels le service domestique, le travail rémunéré à la pièce, l'assemblage et le travail de nettoyage et d'entretien.

La proportion d'immigrantes incapables de converser suffisamment bien en anglais ou en français varie de 1,2 p. 100 pour les immigrantes de longue date (avant 1946) à 14 p. 100 pour les nouvelles immigrantes (1971 - 1981) (MACC 1986:25).

---

3 Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne et Division des rapports entre les races. Proceedings of the Visible Minority Women Conference on Racism, Sexism and Work, 1983 et Coalition of Visible Minority Women. A Brief to the Hon. Ian Scott, Attorney General, Province of Ontario, January 27, 1986

Les immigrantes qui ne parlent pas anglais doivent compter sur l'aide de parents et d'amis pour se trouver un emploi. On peut facilement concevoir les contraintes qui leur sont imposées. Qui plus est, elles sont incapables d'exprimer leur besoin d'avoir de meilleures conditions de travail et doivent donc demeurer confinées dans des emplois peu rémunérés. C'est pourquoi il est évidemment nécessaire d'examiner les problèmes de rapports raciaux dans le cadre des programmes d'anglais langue seconde et d'anglais en milieu de travail.

À l'issue de consultations tenues partout au pays, Seydegart et Spears ont pu définir trois groupes d'immigrantes qui auraient avantage à recevoir une formation linguistique en anglais ou en français :

1. Les nouvelles immigrantes qui ne possèdent aucune connaissance de l'anglais ou du français.

2. Les immigrantes qui vivent au Canada depuis un certain nombre d'années sans avoir appris la langue, et dont le mode de vie rend maintenant difficile l'apprentissage d'une nouvelle langue.

3. Les immigrantes qui parlent un dialecte de l'anglais ou du français différent de l'anglais ou du français parlé au Canada.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral parraine un programme comprenant un cours de formation linguistique à temps plein d'une durée de six mois assorti d'une allocation de formation, qui est offert à ceux :

- qui sont "destinés à entrer sur le marché du travail",
- qui doivent parler anglais ou français pour trouver un emploi "convenable", et
- qui sont des immigrants indépendants.

Divers documents émanant de groupes d'immigrantes, de travaux de conférence et de rapports sur les besoins spéciaux des immigrantes ont permis de définir les lacunes qui semblent caractériser les programmes fédéraux. On s'est aperçu, entre autres, que bon nombre d'immigrantes ne répondent pas aux trois critères susmentionnés. Premièrement, il semble, par exemple, que les conseillers en emploi des bureaux de placement du Canada prennent des décisions qui ont souvent pour effet d'empêcher une femme ayant des enfants de travailler à l'extérieur du foyer. Deuxièmement, vu le peu d'instruction que possèdent bon nombre d'immigrantes, les conseillers

en emploi décident parfois que les seuls emplois "convenables" pour ces femmes se trouvent dans des secteurs où la connaissance de l'anglais ou du français n'est pas nécessaire. Bien souvent, ces femmes ne savent pas qu'elles devraient discuter de leurs objectifs professionnels avec le conseiller. Troisièmement, même si les immigrantes parrainées sont admissibles à la formation linguistique, elles ne peuvent cependant pas recevoir d'allocations de formation ou de déplacement.

La majorité des nouveaux immigrants font partie de la catégorie des immigrants parrainés.[4] Il s'agit là d'un point important, étant donné que même si ces immigrants sont admissibles à des programmes, ils ne peuvent se permettre d'y participer s'ils ne bénéficient pas également d'une allocation de formation. Les frais de déplacement et de garde d'enfants, qui ne sont pas inclus dans l'allocation, représentent un fardeau supplémentaire pour les immigrants.

De surcroît, cette allocation de formation procure un revenu qui se situe en deçà du seuil d'accès à l'aide sociale et s'avère donc insuffisante pour vivre, surtout dans des villes comme Toronto où le coût du logement accapare la plus grande partie d'un faible revenu. Bien que des cours de langue soient offerts à temps partiel dans bon nombre de collectivités, la plupart des immigrantes sont obligées de travailler à temps plein dès leur arrivée, et le double fardeau des travaux ménagers, et du travail rémunéré les empêche de suivre ces cours en même temps.

Les programmes de cours d'anglais en milieu de travail ont pour objet d'améliorer les communications dans les milieux de travail multiculturels. Récemment, certains ont cherché à modifier l'orientation traditionnelle des cours d'anglais langue seconde pour en faire des cours d'anglais en milieu de travail, de façon à rendre l'employeur aussi bien que l'employé responsables de trouver des solutions au problème des communications au travail. Ces nouveaux cours sont de plus en plus dispensés aux travailleurs ainsi qu'au personnel de supervision dans les milieux de travail multiculturels, mais le programme n'en est encore qu'à ses premiers pas.

---

4 En 1983, 55 p. 100 des immigrants au Canada étaient parrainés, et 66 p. 100 d'entre eux étaient des femmes (Statistiques sur l'immigration 1983, Seydegart et Spears 1985).

L'objectif du programme est triple :

1. Aider les organismes à répondre à l'évolution de la population active et à adapter en conséquence leurs procédures et leurs politiques.

2. Aider les travailleurs immigrants à participer davantage aux activités se déroulant dans leur milieu de travail.

3. Aider les superviseurs à communiquer plus efficacement avec les travailleurs immigrants.

b) La formation

Les immigrantes de même que bon nombre de femmes provenant de minorités visibles représentent deux des groupes de travailleurs les plus touchés par l'évolution du marché du travail. L'adaptation aux changements provoqués par les incessantes innovations technologiques des années 80 dans le milieu de travail a considérablement influé sur la main-d'oeuvre "secondaire", constituée en partie d'immigrantes et de femmes appartenant à des minorités visibles. Il est également possible que ces groupes de femmes soient sensiblement touchés par les répercussions qu'aura éventuellement le libre-échange. En effet, étant donné qu'une grande proportion de ces femmes travaillent dans l'industrie du textile en Ontario, il est fort probable que la majorité d'entre elles devront se recycler si un régime de libre-échange est institué.

L'incapacité de s'exprimer couramment en anglais ou en français, le manque d'instruction et le statut d'immigrante parrainée font que bon nombre d'immigrantes ne participent pas aux programmes de formation professionnelle assortis d'une allocation qui sont offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). À cet égard, des groupes d'immigrantes et de femmes appartenant à des minorités visibles de l'Ontario ont soulevé un certain nombre de questions concernant la nouvelle stratégie de Planification de l'emploi de la CEIC :

i) Le gouvernement compte beaucoup trop sur les employeurs pour offrir des programmes de formation au travail. L'accent devrait plutôt être mis sur la formation offerte par des groupes à but non lucratif dans les collectivités, où les services d'aide sont plus nombreux et les méthodes d'enseignement moins partiales.

ii) Les allocations de formation au titre des programmes de la Planification de l'emploi sont inférieures au salaire minimum et donc insuffisantes pour répondre aux besoins financiers d'une femme.

iii) La Planification de l'emploi ne prévoit rien de particulier pour encourager la formation des femmes dans des domaines d'emploi non traditionnels, ce qui est essentiel à notre époque où la nouvelle technologie élimine les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

iv) La définition de la "réintégration" au titre de la Planification de l'emploi exige que la femme soit restée au foyer pendant trois ans. Or, les immigrantes ne peuvent se permettre de ne pas travailler pendant si longtemps et vont souvent accepter des emplois médiocres et peu rémunérés plutôt que de rester sans emploi pendant trois ans.

v) Il importe de mettre davantage l'accent sur la création d'emplois pour compléter l'effort de formation.

vi) Les fonds destinés à la mise en oeuvre de programmes de formation dans les collectivités sont trop peu nombreux.

vii) Pour pouvoir suivre des cours de perfectionnement professionnel, un adulte doit avoir été au chômage pendant 24 des 30 dernières semaines. Ici encore, cette condition a pour effet d'exclure l'accès des immigrantes à la formation puisqu'elles ne peuvent se permettre d'être sans emploi pendant de longues périodes.

viii) Il n'existe actuellement aucun contrôle de la qualité concernant la formation au titre de la Planification de l'emploi.

ix) La mise en place de conseils consultatifs locaux décentralisera le processus décisionnel et risque de rendre difficile la représentation de groupes locaux de formation destinée aux femmes.

En plus de ces problèmes précis liés à la Planification de l'emploi, les immigrantes se heurtent à d'autres obstacles plus généraux en ce qui concerne leur accès à la formation :

. L'information concernant les programmes de formation n'atteint pas toujours les immigrantes;

- il semble que les immigrantes sont souvent écartées des programmes de formation par les conseillers des centres d'emploi du Canada et par les personnes ressources de leur propre collectivité;

- rares sont les programmes de formation qui offrent des services de garde d'enfants, ce qui limite la participation de bon nombre d'immigrantes;

- trop peu d'importance est accordée à la formation destinée à des emplois non traditionnels; et

- l'appui en faveur de prestations d'assistance transitoire spéciales est inadéquat, alors que par le passé, ces programmes ont réussi à donner l'orientation voulue face aux besoins nouveaux suscités par un marché du travail en évolution et hautement spécialisé.

## 4. L'information

L'une des principales raisons pour lesquelles les immigrantes et, souvent, les femmes appartenant à des minorités visibles sont confinées dans une situation défavorable au sein de la société canadienne est qu'elles ont difficilement accès à l'information concernant les lois du travail, les droits de la personne, l'éducation, les perspectives d'emploi et les services connexes. Les immigrantes à la recherche d'un emploi doivent compter sur l'aide d'un conseiller des services à l'immigration ou, comme c'est souvent le cas, sur les ouï-dire de leur entourage.

Les centres d'emploi du Canada n'offrent pas toujours leurs services dans une troisième langue (p. ex., en italien ou en portugais à Toronto). De leur côté, les organismes ethniques qui fournissent de l'information dans une troisième langue n'ont pas, pour des raisons financières, le personnel suffisant. Dans bon nombre de cas, leur personnel ne possède pas une formation adéquate et se montre parfois insensible aux besoins des femmes.

Même si la Division des rapports entre les races de la Commission ontarienne des droits de la personne participe à un certain nombre d'activités d'éducation publique avec les collectivités raciales et ethniques dans le but :

- de diffuser l'information concernant les lois sur les droits de la personne, en expliquant quel genre d'aide elle peut offrir aux minorités visibles en matière d'emploi, de logement, de services etc.; et

. de définir les principaux problèmes et préoccupations auxquels peuvent se heurter les membres d'une collectivité raciale ou ethnique particulière, et d'élaborer des stratégies visant à les résoudre,

le problème de l'accès persiste.

Enfin, vu la situation particulière de bon nombre d'immigrantes et de femmes appartenant à des minorités visibles, on estime qu'il y aurait lieu d'élaborer des trousses d'information spécialisée contenant des listes

- de programmes de formation de courte durée;
- de programmes communautaires d'extension des services de main-d'oeuvre; et
- de programmes d'alphabétisation et de formation linguistique.

## 5. La reconnaissance des compétences et l'accréditation

Il est généralement reconnu que la question de l'accréditation requiert un examen approfondi. Si le problème est aigu pour bon nombre d'immigrantes, il l'est davantage pour les femmes appartenant à des minorités visibles, qui doivent en outre faire face à la discrimination fondée sur l'ethnie ou sur la race. Bien que les plaintes pourraient être traitées par l'intermédiaire de la Commission ontarienne des droits de la personne, il semble généralement que ce ne soit pas le meilleur moyen de régler le problème.

Dans l'ensemble, il y a une grande proportion de femmes moins instruites en moyenne parmi les immigrantes que parmi les Canadiennes de naissance : 33 p. 100 des immigrantes en Ontario ont moins de neuf ans de scolarité comparativement à 17 p. 100 des Canadiennes de naissance. Par ailleurs, 6 p. 100 des immigrantes en Ontario possèdent un diplôme universitaire - celles qui ont fait les études les plus avancées étant originaires du sud et du sud-est asiatique (MACC 1986:35).

Alors que, d'une part, l'incapacité de parler anglais et le manque d'instruction peuvent reléguer les immigrantes au plus bas échelon du marché du travail, on constate, d'autre part, qu'une instruction plus poussée et la capacité de parler anglais n'entraînent pas nécessairement le résultat contraire. En effet, bon nombre d'immigrants qui sont acceptés par Immigration Canada en raison de leur instruction et de leurs compétences découvrent que les employeurs se méfient des compétences acquises à l'étranger. En

outre, les associations professionnelles, qui ont le pouvoir juridique de reconnaître des accréditations non canadiennes, sous-estiment la formation obtenue dans des pays non occidentaux, créant ainsi des obstacles aux immigrants qui veulent accéder à des carrières professionnelles.

Les nouveaux venus qui ne possèdent pas l'expérience canadienne ou une instruction de calibre "équivalent" peuvent être forcés d'accepter des emplois manuels ou des fonctions de débutants dans des carrières professionnelles. De telles conditions nuisent à leur processus d'intégration et, dans certains cas, créent des obstacles permanents à leur mobilité professionnelle.

On a également constaté que des employeurs prétextent souvent le manque "d'expérience canadienne" pour ne pas embaucher des immigrantes ou des femmes appartenant à des minorités visibles, et que même après qu'une femme ait été admise au Canada en raison de ses compétences, celles-ci ne sont pas jugées comme l'équivalent de l'expérience canadienne.

## 6. La garde des enfants

L'absence de services de garde d'enfants abordables au sein des collectivités et dans les établissements d'enseignement offrant des programmes de formation et des cours de langue rend difficile la participation des femmes. Même si 33 p. 100 des immigrantes en Ontario n'ont pas d'enfants, l'immigrante moyenne a une famille légèrement plus nombreuse que les familles nées au Canada. Le taux de participation élevé des immigrantes à la population active et leurs faibles revenus moyens ont fait que la question des services de garde d'enfants abordables est devenue une préoccupation majeure en matière d'emploi pour les immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles, tout comme elle l'est pour les Canadiennes en général.

## 7. Les droits de la personne

Des études révèlent qu'en 1983, un tiers de toutes les plaintes reçues par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) avaient pour cause des distinctions illicites fondées sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. En outre, 57 p. 100 des plaintes concernant le harcèlement avaient les mêmes origines. Cependant, ces statistiques ne reflètent sans doute pas adéquatement la véritable envergure du problème, puisque les femmes appartenant à des minorités visibles ont toujours soutenu qu'elles ne considéraient pas les commissions

fédérale ou provinciales des droits de la personne comme des recours valables et estiment que personne en général ne semble s'intéresser à leur situation.

Bien que ce problème ne soit pas exclusivement lié à l'emploi, il est fréquemment souligné par les femmes appartenant à des minorités visibles comme étant un autre sérieux obstacle avec lequel elles doivent composer pour réaliser leurs objectifs professionnels.

## CONCLUSION

Ce document expose les obstacles à l'emploi qui sont considérés comme les plus importants dans le cas des immigrantes et des femmes appartenant à des minorités visibles.

Le fait de souligner ces problèmes marque la volonté d'attirer l'attention sur les besoins très réels et particuliers de ces groupes de femmes, problèmes sur lesquels devront se pencher les divers paliers de gouvernement, le secteur privé et l'ensemble de la société.

Divers intervenants s'emploient en ce moment à élaborer des stratégies dans un certain nombre de domaines en vue de trouver la solution à ces problèmes.

Il importe de concerter les efforts pour examiner à fond cette question, de concert avec les groupes intéressés, et d'élaborer ensuite une stratégie ou un cadre de travail coordonné et intégré qui permettra de trouver les solutions appropriées.

Des mesures ou programmes fragmentaires et individuels peuvent certes aider, mais ne représentent en définitive que des solutions temporaires. Il faut plutôt envisager une démarche globale si l'on veut régler efficacement le problème.

Toutefois, pareille démarche devra tenir compte des habitudes d'établissement des collectivités d'immigrants au Canada, qui ont été portées à se concentrer en Ontario et au Québec et, dans une moindre mesure mais en nombre tout de même assez important, en Colombie-Britannique. Il existe de surcroît d'autres problèmes qui n'ont pas été soulevés directement dans ce document et qui ont trait à la santé et aux domaines juridique et social, mais qui sont néanmoins connexes et tout aussi pertinents.

Conséquemment, il est recommandé que chaque province élabore une stratégie en vue de traiter des besoins et des problèmes particuliers de leur population d'immigrantes et de femmes appartenant à des minorités visibles, et qu'une réunion ait lieu avec le ministre fédéral responsable de ces questions pour discuter des mesures fiscales et des programmes précis qui pourraient être mis en oeuvre afin de régler ces problèmes. Pour sa part, l'Ontario abordera particulièrement la question de l'accréditation et de la reconnaissance des compétences, et fera

part de ses conclusions à la prochaine réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables de la condition féminine.

**BIBLIOGRAPHIE**

1984 Abella, Rosalie, Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1979 Advisory Council on Multiculturalism, et. al., Report of Joint Task Force on Immigrant Women, Ministry of Culture and Recreation, Ontario.

1979 Arnopoulos, Sheila McLeod, Les problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa.

1986 Association for Community-Based Training and Education for Women (ACTEW). Effect of the New Canadian Job Strategy on Women: A brief to the Federal Minister of Employment and Immigration, The Honourable Flora MacDonald, février 1986.

1985 Billingsley, Brenden and Leon Musynski (sp.) No Discrimination Here: Toronto Employers and the Multiracial Workforce. Social Planning Council of Metropolitan Toronto and the Urban Alliance on Race Relations.

1984 Boyd, Monica, "At a Disadvantage; the Occupational Attainments of Foreign Born Women in Canada", International Migration Review, Winter.

1985 Brief from Immigrant and Visible Minority Women. Non publié. Présenté à des ministres fédéraux, le 3 juin 1985.

1981 Canada, Direction du multiculturalisme, ministère du Secrétariat d'État, Les immigrantes au Canada : le droit à la reconnaissance, Partie I : Actes de la Conférence, Toronto (Ontario), les 20, 21, 22 mars 1981, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1981 Canada, Direction du multiculturalisme, ministère du Secrétariat d'État. Les Immigrantes au Canada : le droit à la reconnaissance, Partie II : Recommandation de la Conférence, Toronto (Ontario), les 20, 21, 22 mars 1981, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1984 Canada. Parlement, Chambre des Communes. L'égalité ça presse! Rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne. [Ottawa] : Imprimeur de la Reine.

1985 City of Toronto. Task Force on Contract Compliance.

1986 Coalition of Visible Minority Women. Brief to Ian Scott, Attorney General, Province of Ontario, 27 janvier 1986.

1981 Cohen, Leah. A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations. Approvisionnements et Services, Canada, Ottawa.

1982 La Charte canadienne des droits et libertés.

1983 Emploi et immigration Canada, Document de travail pour une nouvelle politique globale concernant les cours de langue à l'intention des immigrants. Emploi et Immigration, Ottawa.

1984 Employment and Immigration Canada. Aide-mémoire, Ontario Region.

1984 Emploi et immigration Canada, Document de fond sur les futurs niveaux d'immigration : document complémentaire au rapport annuel sur les futurs niveaux d'immigration déposé au Parlement, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1985 Emploi et immigration Canada, Statistiques d'immigration, 1983, Approvisionnements et Services, Ottawa.

1985 Frances, Henry and Effie Ginzberg. Who Gets the Work: A Test of Racial Discrimination in Employment. Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

1984 Canada, Réponse du gouvernement du Canada à L'égalité, ça presse, le rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, Approvisionnements et Services, Ottawa.

1986 Canada, Cap sur l'égalité, Approvisionnements et Services, Ottawa.

1983 INTERCÈDE, La mise en oeuvre de la politique spéciale concernant les employés de maison étrangers : conclusions et recommandations en vue de redresser la situation. Mémoire à l'intention du ministre d'Emploi et Immigration Canada.

1981 Jain, Harish, Race and Sex Discrimination in the Workplace: An Analysis of Theory, Research and Public policy in Canada. Direction de l'action positive, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Ottawa.

1979 Janke, Bunder and Yaron, Ronny. A Report on Conditions in the Labour Market and Training Opportunities for Non-English Speaking Immigrant Women in Metro Toronto. Working Women Community Centre Toronto.

1985 Livingstone, C. and Richardson, K. The Needs of Community-Based Training Programs for Women in Metro Toronto: Some Recommendations. Submitted to The Association of Community-Based Training and Education for Women (ACTEW).

1985 National Action Committee on the Status of Women. Brief on the Canadian Jobs Strategy. Septembre 1986.

1986 Ontario Ministry of Citizenship and Culture. Ethnocultural Database Materials Series III. Special Report Number 4. A profile of Immigrant Women in Ontario, 1981. Commandé par la Division. Statistique Canada.

1981 Code ontarien des droits de la personne.

1979 Ontario Ministry of Labour. Problems of Immigrant Women, Past and Present, ministère du Travail de l'Ontario.

1980 Ontario Status of Women Council, Employment Strategies for Women in the 1980's, Toronto.

1983 Ontario Women's Directorate, Ontario Human Rights Commission, Race Relations Division. The Proceedings of: The Visible Minority Woman Conference on Racism, Sexism and Work. 30 septembre au 2 octobre 1983, Toronto.

1981 Reitz, J.,L. Calzavara and D. Dasko, Ethnic Inequality and Segregation in Jobs, Toronto Centre for Urban and Community Studies. University of Toronto.

1985 Canada. Parlement. Chambre des communes. Sous-comité sur les droits à l'égalité, Égalité pour tous : rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1983 Canada, ministère du Secrétariat d'État, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Ottawa.

1985 Seydegart, K. et G. Spears, Beyond Dialogue: Immigrant Women in Canada, 1985-1990. Plan d'action découlant d'une consultation nationale commandée par Multiculturalisme Canada, Erin Research Inc.

1981 Données du recensement de Statistique Canada.

1984 Statistique Canada. Les immigrants au Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1983 Canada. Groupe de travail sur le service au public, Répertoire 1983 des programmes et services du gouvernement fédéral, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1981 Canada. Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

1983 Women's Bureau. Ontario Women's Directorate. Statistical Profile of Visible Minorities in Ontario. Fondé sur les données du recensement de 1981.